



**Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez**

Doctora en Ciencias por el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, Maestra en Desarrollo Regional con mención honorífica por la misma institución y Licenciada en Economía por la Universidad de Sonora. Actualmente es profesora-investigadora en la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila. Es perfil deseable PRODEP, miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) nivel 1 y líder de un cuerpo académico consolidado.

**David Castro Lugo**

Doctor en Economía aplicada por la Universidad Autónoma de Barcelona, Maestro en Economía aplicada por el Colegio de la Frontera Norte y Licenciado en Economía por la Universidad de Sinaloa. Actualmente es profesor-investigador del Centro de investigaciones socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila, y subdirector de investigación de la misma institución. Es perfil deseable PRODEP y miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) nivel 1.



**INMUJERES**  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades



La **mujer** y el  
mercado de trabajo:  
**retos y oportunidades**



Coordinadores  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez  
David Castro Lugo

## La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades

Primera edición: julio de 2020

©Universidad Autónoma de Coahuila

©Ediciones de Laurel, S.A. de C.V.

ISBN Universidad Autónoma de Coahuila: 978-607-506-387-4

ISBN Ediciones de Laurel: 978-607-8477-97-5

La totalidad de los capítulos que integran este libro fueron arbitrados y sometidos a evaluación externa, mediante un dictamen de doble ciego, donde participaron especialistas en el área. Las versiones finales se enriquecieron con las aportaciones de los pares académicos. Asimismo, se empleó un *software* especializado para el análisis de similitudes con respecto a otras obras. La Dirección de Investigación y Posgrado de la UAdeC mantiene en resguardo los resultados de este proceso.

Esta obra fue financiada con recursos del proyecto "Análisis de los factores que inhiben la participación de las mujeres en situación de pobreza en el mercado laboral y el empoderamiento económico: un enfoque regional", del Fondo sectorial de investigación y desarrollo INMUJERES-2016-1-278257.

*Reservados todos los derechos. Queda prohibida la reproducción o transmisión total o parcial del contenido de la presente obra en cualesquiera formas, sean electrónicas, mecánicas o por fotocopia, sin el consentimiento previo y por escrito de los titulares de los derechos.*

Impreso en México

*Printed in Mexico*



Ediciones  
De Laurel®

Coordinación editorial: Cecilia Sánchez Salinas

Cuidado editorial: Brenda Muñoz Muñoz e Ivonne Arciniega Torres

Diseño de portada y diagramación: Gloria Ivonne Álvarez López

# ÍNDICE

Prólogo .....	3
---------------	---

Introducción .....	7
--------------------	---

## Primera sección. Participación laboral

<b>Capítulo 1. Situación laboral de las mujeres profesionistas en México .....</b>	<b>19</b>
--	-----------

Dulce María Martínez Angeles  
José Aurelio Cruz de los Ángeles

<b>Capítulo 2. Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y la organización del cuidado infantil .....</b>	<b>51</b>
--	-----------

Abdelali Soto Vázquez  
Violeta Contreras Ramírez

<b>Capítulo 3. El efecto del cambio tecnológico en la participación laboral femenina en México y Oaxaca .....</b>	<b>79</b>
---	-----------

Joel Enrique Tijerina Cadena  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez  
David Castro Lugo

<b>Capítulo 4. Diagnóstico de la calidad del empleo en hotelería: estudio de caso de Bahía de Banderas, Nayarit .....</b>	<b>111</b>
---	------------

Luis Alfredo Gamboa Macías  
Karla Barrón Arreola  
Luis Moreno Moreno

## Segunda sección. Segregación ocupacional y laboral

<b>Capítulo 5. Segregación ocupacional por género en México .....</b>	<b>137</b>
---	------------

Karina Jazmín García Bermúdez  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

<b>Capítulo 6. Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México (2013-2017) .....</b>	<b>167</b>
---	------------

Ingrid Kuri Alonso

<b>Capítulo 7. Segregación laboral por razones de género. Experiencias de empleadas y empleados en una empresa maquiladora certificada en el modelo de equidad de género en Ciudad Juárez, 2017</b> .....	191
Myrna Limas Hernández	
Fernanda Nohemí Frías Martínez	
Alfredo Limas Hernández	

### Tercera sección. Desigualdad salarial

<b>Capítulo 8. Implicaciones del cambio tecnológico en la brecha salarial por género</b> .....	233
Nathalia Zamarrón Otuca	
David Castro Lugo	
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez	
<b>Capítulo 9. Salarios y empleo por género en el sector público y privado en México: ¿discriminación salarial o menor productividad?</b> .....	255
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez	
Mario Camberos Castro	
Melissa Fabiola Ramírez Estrada	
<b>Capítulo 10. Un análisis regional de la especialización sectorial y la brecha salarial por género en México, 2005 y 2017</b> .....	275
José Andrés Núñez Tlapala	
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez	
Joaquín Bracamontes Nevárez	

### Cuarta sección. Políticas públicas

<b>Capítulo 11. El presupuesto de género en el ámbito estatal</b> .....	309
Ana María López Carmona	
Patricia Carmina Inzunza Mejía	



# 7

# Capítulo

Segregación laboral por  
razones de género.

Experiencias de empleadas y  
empleados de una empresa  
maquiladora certificada en el  
modelo de equidad de género  
en Ciudad Juárez, 2017

\* Doctora en Integración y Desarrollo Económico. Profesora titular de tiempo completo del Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

\*\* Maestra en Estudios Interdisciplinarios de Género. Docente de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

\*\*\* Doctor en Ciencias Sociales. Profesor titular de tiempo completo del Departamento de Humanidades y el Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Myrna Limas Hernández \*

Fernanda Nohemí Frías Martínez \*\*

Alfredo Limas Hernández \*\*\*

## Introducción

Este trabajo de investigación fue presentado en el coloquio “Análisis de los factores que inhiben la participación de las mujeres en el mercado laboral y el empoderamiento económico” en Saltillo, Coahuila en octubre del 2018, con la intención de mostrar experiencias de segregación laboral observadas en personas empleadas en una empresa maquiladora en Juárez, Chihuahua, certificada bajo el Modelo en Equidad de Género (MEG), y constituyó parte del material para realizar una defensa de posgrado.

Los antecedentes del MEG sugieren que el gobierno federal mexicano y el Banco Mundial (BM) consintieron operar un proyecto denominado Generosidad, en el año 2002, cuya duración fue de tres años. En ese marco se desarrolló el programa de Certificación en equidad de género en el año 2003, incluyendo la aplicación de dicho modelo, a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) con alcance nacional. El MEG fue definido como un “sistema de gestión con perspectiva de género, que proporciona herramientas a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres” (INMUJERES, 2017) y pretendía certificar a empresas que demostraran su compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral. En el 2006, este modelo se estableció como una política pública federal y fue consignada en el inciso XI de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. Operó por más de una década.

En cuanto a las empresas certificadas, el INMUJERES exhibe en su sitio web un listado para el año 2012, otro para el 2013 y otro para el 2015. El listado de 2012 expone que de 2003 a 2013 se contaba con 178 organismos certificados, de los cuales nueve obtuvieron ese reconocimiento en el 2003. Tales empresas fueron: Ecco Servicios de Personal, S. A. de C. V. (Adecco), Eli Lilly, FOVISSSTE, Galletas de Calidad, S. A. de C. V., Grupo Financiero Banamex-Citigroup, Grupo Nacional Provincial GNP, Kraft Foods de México S. de R. L. de C. V., Secretaría de Economía y Walmart de México y Centroamérica, ubicadas todas en el entonces denominado Distrito Federal.

En la lista del año 2013, el INMUJERES expone que hasta abril de 2014 existían 326 organizaciones que contaban con el MEG vigente. En ese listado se puede apreciar que durante el año 2013 se certificaron 79 empresas denominadas: Administración Ramírez Vázquez S. A. de C. V. en Morelos, All Channel Sales Solutions

S. de R. L. de C.V. (Marketstar México) del Distrito Federal; Auditoría Superior del Estado de Chihuahua, en Chihuahua; Ayuntamiento de Atlacomulco en el Estado de México; Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros S. N. C., del Distrito Federal; Bloccbuster de México, S.A de C.V. , en el Estado de México; Comercializadora Rovizky de Jalisco; Comisión Estatal de Aguas, en Querétaro; El Colegio del Estado de Hidalgo, en Hidalgo; Endeavour Silver, en Guanajuato; Equipos de Ingeniería Eléctrica S. A. de C. V. de Jalisco; Especialistas Técnicos en Fluidos de Occidente, S. A. de C. V., en Jalisco; Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, en Coahuila; Gobierno del Estado de Guanajuato, en Guanajuato; Gobierno Municipal de Chalco, Estado de México; Universidad Autónoma del Estado de México, en el Estado de México; Universidad de Quintana Roo, en Quintana Roo; Volaris, en el Distrito Federal, Xyratex México, S. A. de C. V., de Jalisco; entre otras (INMUJERES, 2015).

Pero en el año 2015, la operación de ese modelo en México concluyó. En el listado se exhibe que 220 organizaciones públicas y privadas tenían vigencia hasta el 31 de diciembre de ese año. Entre algunas de esas empresas se incluyen: Africam Safari de Puebla, Arcatek de Tamaulipas, Azanza Consultores de Jalisco, Been Best México Corporativo Torreón en Coahuila, Comisión Federal de Electricidad en el Distrito Federal, Costco de México oficinas centrales en el Estado de México, Dell Computer Services en Jalisco, Editora ARGOS en Tamaulipas, Grupo Chocolate Ibarra en Jalisco, ISSSTEZAC en Zacatecas, entre otras más.

Al respecto, ocurre que al documentar la certificación del MEG destacaron dos elementos en su operación:

- 1) El contenido de tal modelo en México revisaba más de diez ejes, entre cuyas acciones consideraba que las empresas consiguieran: promover el balance entre la vida familiar y laboral de su personal; reclutar y seleccionar personal con igualdad de oportunidades; fomentar la formación y desarrollo profesional; prevenir y atender el hostigamiento sexual; corregir los problemas de segregación ocupacional; entre otras. De forma que, una vez evaluada cada empresa, se emitieran recomendaciones o reglamentos para aplicar al interior de las misma.
- 2) En el año 2015, un directorio del INMUJERES reconoció 220 organizaciones certificadas durante 2003-2013 y registradas en el MEG, de las cuales seis se ubicaban en el estado de Chihuahua, y eran: Agnico Eagle México, Auditoría Superior del Estado de Chihuahua, eCMMS, Rendilitros Gasolinera, Subsistema de

Preparatoria Abierta del Estado de Chihuahua y la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. El resto de corporativos certificados se ubicaban en el Distrito Federal, Quintana Roo, Morelos, Puebla, Durango, Tamaulipas, Jalisco, Guerrero, Coahuila, Yucatán, Estado de México, Hidalgo, Baja California, Guanajuato, Baja California Sur, Michoacán, Querétaro, Zacatecas, Nuevo León, Sinaloa, Veracruz, Sonora o Tabasco (INMUJERES, 2015 y MEG, 2015).

El hecho de dar seguimiento a los resultados de ese sistema de gestión permitió detectar que los reportes realizados (contándose más de una veintena), y presentados por diversas empresas e instituciones certificadas, se sesgaron a integrar informes de corte cuantitativo en tanto revisaban el cumplimiento o no de los indicadores, omitiendo dar detalles sobre aspectos que potenciaban desigualdades entre el personal. También se captó que los ejes de segregación laboral por razones de género (SLRG) y acoso sexual (AS) figuraban —por lo general— en los últimos puestos de las tablas de resultados; esto pese a relacionarse con la detección de ambientes hostiles, lo que constituyó una señal de alerta para abordar dichos ejes con mayor interés. En este caso, la atención se centró en la SLRG.

Por ello, resultó pertinente presentar un protocolo de investigación de corte cualitativo que diera voz a quienes dan vida a la dinámica de las organizaciones: las personas. Así, el interés se orientó hacia destacar las formas o pautas que han experimentado empleados(as) respecto a segregación laboral, dado que es un tema clave en los procesos de recertificación de género.

Con esto en mente, la decisión de elegir la segregación laboral por razones de género como tema principal no fue casual. Dada la importancia y objetivo de documentar la presencia o ausencia de problemáticas vinculadas con la segregación laboral en una empresa certificada, se plantea la siguiente pregunta guía: ¿Cuáles y cómo fueron las experiencias y percepciones de las y los trabajadores de una empresa certificada en el MEG respecto al eje de segregación laboral por razones de género?

Tal pregunta orientadora sugirió como propósito general conocer las experiencias para indagar la efectividad del MEG desde la percepción de cada participante; así como conocer las deficiencias o aspectos positivos que pudieran constituir recomendaciones que sugerir a la empresa, con miras a efectuar mejoras en las condiciones laborales, o generar un ambiente a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades en el personal. Los insumos de información serían recogidos a partir de entrevistar



a tres mujeres y tres hombres trabajadores de una empresa localizada en Juárez, sistematizando los datos en tres subcategorías de análisis: discriminación, puestos y salarios, y relaciones entre compañeras y compañeros.

En suma, los apartados que estructuran el contenido de este capítulo son cinco: 1) la problematización, 2) marco teórico-conceptual, 3) marco metodológico, 4) resultados y hallazgos, y 5) conclusiones. Finalmente, se enlistan las referencias bibliográficas.

## **Problematización de la investigación**

El inicio de la problematización implicó navegar en bases de datos digitales (Bivir, JStor, SpringerLink, Ebsco, eBooks y Google Académico), para disponer de trabajos e investigaciones que sirvieran como brújula orientadora para estudiar el MEG. Lo complejo fue que la mayoría de los materiales encontrados constituían reportes de empresas o informes de resultados saturados de tablas y gráficas, apegados al método cuantitativo, infravalorando la riqueza de publicar materiales desde el enfoque cualitativo.

Por fortuna, los trabajos de Quintana (2011) y Macías y González (2015) abordaron el tema de la certificación a partir de las experiencias de quienes colaboraron como parte del objeto de estudio, dando cabida a tomarlas como referencia para formular el punto de partida del marco metodológico que favoreciera la recolección de datos, acordes con nuestro propósito. Con este aval, se decidió entonces que las entrevistas semiestructuradas serían el camino adecuado para conocer las experiencias de las y los trabajadores sobre la segregación laboral por razones de género en la empresa en consideración.

Si a lo anterior añadimos que el MEG es un documento creado por el Instituto Nacional de las Mujeres, que dio respuesta a los acuerdos internacionales en los que varios países, incluido México, acordaron resolver acciones que propiciaran climas laborales libres de violencia de género; aunado a favorecer mejores relaciones de trabajo entre mujeres y hombres, y promover la equidad e igualdad de oportunidades entre los sexos; resultó adecuado realizar entrevistas para puntualizar lo que plantea el modelo sobre la política de equidad de género y sobre la igualdad de oportunidades, dada su conexión potencial con la segregación laboral.

En concreto, la política de equidad de género en el apartado 4.1.2 del MEG señala:

La empresa es responsable de “promover la igualdad de trato y de oportunidades en la búsqueda de eliminar las desigualdades por razón de género dentro de la organización, así como garantizar el acceso a obtener puestos y beneficios en igualdad de condiciones para hombres y mujeres”. (MEG, 2015, p. 43).

Y en cuanto a la igualdad de oportunidades, el documento prescribe bajo el apartado 4.3.4.2 que es responsabilidad de la empresa asegurarse de que:

En la organización hombres y mujeres sean tratados de forma equitativa, tengan las mismas oportunidades de acceso a ofertas de puestos y bonificaciones además de erradicar los estereotipos sexistas, culturales o intolerantes con las diferencias basadas en el género y/o sexo. (MEG, 2015, p. 62).

Con esta base, si consideramos que el concepto de segregación laboral hace referencia a la división sexual del trabajo donde, según Bourdieu (1986), al menos se aplican tres principios que: 1) Desestiman las funciones consideradas adecuadas para las mujeres (actividades domésticas, enseñanza, cuidado, servicio). 2) Sostienen que una mujer no puede tener autoridad sobre un hombre, por lo que en determinadas circunstancias se ve postergada por un hombre en posición de autoridad y relegada a posiciones/puestos de servicio o asistencia; 3) Se estima que el hombre tiene el monopolio del conocimiento y manipulación de la tecnología, por lo que se asocia que ciertos trabajos son considerados para hombres y, por ende, una mujer no es capaz de realizarlos. Entonces tuvo sentido dar cuenta de cómo procede detectar si una persona es víctima de discriminación o segregada en términos salariales o bien si las relaciones entre compañeras y compañeros de trabajo violaban o favorecían la dinámica de la equidad de género, definiendo algunos supuestos de partida.

Los supuestos formulados para el estudio de la segregación laboral desde el marco del MEG fueron cuatro, que a la letra dicen:

*Supuesto 1.* Contar con la certificación en el MEG en una empresa no garantiza que la segregación laboral deje de ocurrir.

*Supuesto 2.* Las mujeres son más segregadas que los hombres en el trabajo, por lo que reciben salarios menores, pese a realizar las mismas actividades en la empresa. Esto es, la sentencia que dicta “igual salario, a igual trabajo” puede ser quebrantada.

*Supuesto 3.* Las mujeres tienen menor acceso a puestos de trabajo de mayor jerarquía que los hombres por lo que sufren de mayor discriminación que sus colegas varones.

*Supuesto 4.* Los hombres perciben salarios mayores que las mujeres debido a que disponen de mayor tiempo para realizar actividades que aumenten sus ingresos.

Una vez quedando más claros los referentes de la problemática a estudiar, se estimó adecuado exponer el marco teórico-conceptual de la segregación laboral en términos generales.

## **Marco teórico-conceptual**

### *El concepto de segregación laboral*

El concepto de segregación laboral, según se anticipó líneas arriba, hace referencia a la división sexual del trabajo que, según Bourdieu (1986), sostiene estructuras que permanecen en el imaginario colectivo, a partir de aplicar tres principios que determinan: 1) las funciones consideradas adecuadas para las mujeres; 2) la falta de autoridad de una mujer sobre un hombre, viéndose por ello relegada a posiciones o puestos de servicio o asistencia; 3) que el hombre tiene el monopolio del conocimiento y manipulación de la tecnología, por lo que ciertos trabajos son considerados masculinos, excluyendo a las mujeres en los mismos.

Colín (2010) plantea que la segregación se manifiesta de forma horizontal y vertical. La primera, corresponde a aquella en la que se observa una concentración de mujeres que se emplean en una serie de sectores, categorías y profesiones determinadas que son consideradas femeninas y los hombres se encuentran en aquellas consideradas masculinas. La segunda, segregación vertical, la define como la dificultad que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad o de mayor escala jerárquica en las organizaciones, en donde existe una barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a posiciones de poder y de toma de decisiones en el marco laboral.

Kanter (1997), en cambio, considera que las dificultades laborales de género son producidas por la posición de dominio-sumisión que se desarrolla en las organizaciones, pues la idea de que las mujeres son subordinadas a los hombres predomina en ese y otros espacios; por lo que las mujeres son consideradas adecuadas para ocupar aquellos puestos que estén por debajo de la jerarquía masculina.

Por su parte, Anker (1997) escribió que la segregación basada en el sexo está muy extendida, ya que se gesta y se reproduce por todo el mundo, así sea incluso en aquellos lugares con alto desarrollo económico, sistemas políticos, entornos religiosos, sociales y culturales; de forma que la segregación laboral es un evento que persiste en todos los mercados de trabajo a nivel global.

Así postuló que la segregación de las ocupaciones entre los sexos “perjudica a las mujeres directamente, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas” (Anker, 1997, p. 343). El mismo autor señala que esto menoscaba la condición social y económica de la mujer, provocando repercusiones en las tasas de mortalidad, morbilidad, pobreza y la desigualdad de los ingresos.

De lo anterior, observamos que el cumplimiento o apego a los principios referidos promueve un ambiente desigual y con segregación laboral, en donde esta puede adecuarse a una escala que va de un grado muy sutil a una práctica totalmente obvia o evidente que resulta incomprensible.

Así, inferimos que la persistencia de los estereotipos socio sexuales en el ámbito laboral genera consecuencias nocivas, no solo en la reproducción de los estereotipos basados en lo que socialmente se considera aceptable para femenino y masculino, sino que también son dañinos en el ámbito de la formación y desarrollo profesional, pues se perpetúan o tienen cabida desigualdades entre mujeres y hombres, impidiendo relaciones equitativas y soportadas en la igualdad de oportunidades, implicando la permisividad de dividir el trabajo por sexos. Por ende, cuestionamos: ¿Qué se entiende por división sexual del trabajo?

## *El concepto de división sexual del trabajo*

Kandel (2006) señala que la mujer está fijada a un rol prescrito por la sociedad que se remonta al origen de la humanidad, conformando lo que se conoce como división sexual del trabajo, el cual tiene sus orígenes en el ámbito familiar y se instituye con el desarrollo de las sociedades.

Hirata y Kergoat (1997) indicaron que la división sexual del trabajo entre varones y mujeres forma parte de la división social del trabajo, y que desde el punto de vista histórico se observa que la actual estructuración de la división social (trabajo asalariado, doméstico, fábrica, oficina, familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, igual que la relación salarial, la cual no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico conferido a las mujeres.

Al parecer, la historia permite demostrar que durante miles de años el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente cosa de hombres mientras que el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres, al ser percibidas como cuidadoras, reproductoras y más débiles que los hombres:

La incorporación de la mujer al ámbito laboral ocurrió bajo condiciones desiguales; en condición de desempleo, salarios inferiores, menor experiencia y enfrentarse a la oposición de los hombres a que sus lugares fueran ocupados por ellas (Kandel, 2006, p. 45).

Según estas referencias, parece que las relaciones desiguales se desarrollaron a lo largo del tiempo en el sistema sexo-género, asentando un ambiente dispar e inequitativo que situó a las mujeres trabajadoras en posiciones de desventaja, confinadas como seres inferiores cuyo propósito fundamental consistía en procrear y realizar tareas domésticas, sin recibir pago alguno por ello.

Si esto es así, la teoría de la división sexual del trabajo expuesta por Roldán (2000) pareció dar pauta para visualizar cómo la discriminación laboral, por razones de género, continúa relegando y desplazando a las mujeres, ya sea por considerarlas no aptas para realizar ciertos trabajos al interior de las empresas, como por contemplarlas como la última opción para desempeñarlos, “lo que las lleva a verse impedidas de acceder a puestos de mayor jerarquía precisamente por su condición de mujer” (Roldán, 2000, p. 22).

En este orden de ideas, Guzmán (2000) escribió respecto a la división sexual del trabajo que esta ocurre por la tendencia ancestral de asignar ocupaciones a mujeres y hombres en función de su sexo, separados unos de otros en la estructura ocupacional y en sentido jerárquico, donde el hombre ocupa el peldaño superior y la mujer siempre está debajo, en uno inferior.

En nuestra opinión, la división sexual del trabajo constituye un factor que interviene en la segregación laboral por razones de género y se relaciona con los roles de género impuestos por la sociedad; toda vez que a los hombres se les relaciona con

la producción y a las mujeres con la reproducción. De forma que la lógica de los vínculos sociales de sexo atribuye un lugar secundario a las mujeres, lo que supone un fenómeno de inferioridad en el empleo. Esto es, a mayor presencia de varones en el mercado laboral, mayor número de posiciones jerárquicas de alto nivel reservadas para ellos y mayor segregación laboral, por lo que aumenta la brecha salarial de género. De modo que, pese a la propuesta de sistemas de gestión como el MEG y su certificación en las empresas, es innegable que los roles tradicionales instituidos por la sociedad están vigentes, representando obstáculos para el desarrollo laboral de las mujeres como colectivo.

Así, parece que las mujeres tienen la misión de quedar segregadas al abrirse oportunidades de ascenso y acceso a puestos superiores (mayormente liderados por hombres) puesto que, al momento de hacer la repartición de los mismos, factores como la capacidad, las habilidades, la disponibilidad de tiempo, la maternidad e incluso la fuerza física son contemplados y sopesados en función del sexo.

De aceptarse lo anterior, los estudios avalados desde la corriente teórica del feminismo marxista han documentado las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres al argumentar que la opresión de la mujer se desenvuelve dentro del contexto capitalista, siendo este el causante de la desigualdad económica, disparidad política y dependencia de la mujer al varón como proveedor y generador de ingresos. En palabras de Smith o de Marx y Engels, esto sugiere reflexionar que: “si la liberación de la mujer era impensable sin el comunismo, el comunismo era también impensable sin la liberación de la mujer” (Smith, 2013). O bien, que la clase dominante oprime a las mujeres relegándolas a ser ciudadanas de segunda clase en la sociedad y en la familia, ya que “el burgués ve en su mujer un mero instrumento de producción, no sospecha ni siquiera el verdadero objetivo que perseguimos los comunistas, el de acabar con esa situación de las mujeres como mero instrumento de producción” (Marx y Engels, 2000, pp. 85-93).

En tiempos recientes, Bermúdez y Villanueva (2017) han logrado demostrar que la globalización, en conjugación con las dinámicas laborales, continúa sometiendo a las mujeres e insertándolas en ambientes vulnerables y agravando su condición de mujer, en donde categorías como clase, etnia, raza, religión adquieren relevancia en sus condiciones precarias; en tanto que lo femenino o lo masculino son elementos a favor (en contra) de negar (dotar) privilegios o cierto empoderamiento a los grupos de mujeres (hombres).

Así, captamos que el sexo, el género, la inequidad laboral, la desigualdad de oportunidades, los actos de poder/sometimiento, la vejación de las mujeres en los espacios laborales, relacionados con la brecha salarial, la segregación por razones de género, entre otras modalidades, son intersecciones que pueden tener lugar en espacios como el laboral o el doméstico, en donde las desigualdades en las relaciones sociales (coincidiendo con Vogel, 2005) se supeditan a una cuestión de clases, en donde unos dominan y otras son subordinadas.

Por lo anterior, previo a exponer las experiencias de algunas trabajadoras y trabajadores sobre segregación laboral y división sexual del trabajo, para confirmar cuál es la relación que existe entre el discurso expuesto en la certificación de género, lo que afirman las teorías de la segregación y la división sexual del trabajo, en correspondencia con lo que los testimonios de cada entrevistado(a) de la empresa maquiladora certificada reflejaron, se plantean a continuación algunos rasgos generales del marco metodológico que dieron soporte a esta investigación.

## **Marco metodológico**

Este apartado describe el método utilizado que avaló la recogida de información y los resultados obtenidos. Esto exigió disponer de recursos y un marco para validar y otorgar confiabilidad a los datos proporcionados por cada informante, con el propósito de analizarlos y dar cuenta de los hallazgos en una siguiente etapa. En ese recorrido procede aclarar las generalidades del objeto de estudio, el enfoque, los participantes, la muestra, la recogida de datos y el guion de la entrevista.

### *Del objeto de estudio, el enfoque, los/las participantes y la muestra*

El concepto teórico principal de interés se denominó segregación laboral por razones de género. El objeto de estudio en esta trayectoria de investigación fue el ámbito laboral situado en el campo de la cultura con base en la Teoría de campos sociales de Bourdieu (1986). La elección de ese objeto y campo de estudio se establecieron porque admiten estudiar relaciones e interacciones entre individuos, que son indispensables para el funcionamiento del sistema en donde se desenvuelven, constituyendo

además el marco de referencia de una investigación cualitativa. En este marco, una investigación cualitativa puede entenderse como:

Proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas —biografía, fenomenología, teoría fundamentada, etnografía, estudio de casos— que examina un problema humano o social. (Creswell, 1998, p. 225).

Procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos [...] para construir un conocimiento de la realidad social [...] pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno [...] intenta acercarse a la realidad social a partir de la utilización de datos no cuantitativos. (Álvarez Gayou *et al.*, 2014).

Un campo interdisciplinario, transdisciplinario y algunas veces contradisciplinario [...] es muchas cosas al mismo tiempo. Es multiparadigmática en su enfoque. Sus practicantes son sensibles al valor del enfoque multimetódico, naturalista [...] interpreta el entendimiento de la experiencia humana. (Denzin y Lincoln, 2011).

En esta lectura, las palabras clave que seleccionamos fueron: fenomenología, problema humano, realidad social, no cuantitativo, multimetódico y naturalista. De Creswell (1998), Creswell y Poth (2018), entre otros planteamientos, prestamos atención al énfasis en donde advierten que la investigación cualitativa puede transformar al mundo en problemas sociales y humanos, en tanto que da voz a los y las participantes en su complejidad para describir y para interpretar, admitiendo que la investigación cualitativa inicia con supuestos y el uso de esquemas teóricos interpretativos, que orientan el estudio de los problemas de investigación coleccionando datos, analizándolos desde el plano inductivo y deductivo, para establecer patrones o temas de reflexión, contribuyendo a la literatura o constituyendo “llamadas” para generar cambios.

En esa lógica, los enfoques cualitativos incluyen la fenomenología, las perspectivas antropológicas, los estudios de caso, las perspectivas sociológicas, las historias de vida, la etnografía, el análisis conversacional, la investigación social colaborativa, entre otros (Jacob, 1987; Munhall y Oiler, 1986; Strauss y Corbin, 1990; Denzin y Lincoln, 1994; Marshall y Rossman, 2015 citados en Creswell y Poth, 2018). Por su parte, Denzin y Lincoln (2011) determinaron que los investigadores cualitativos



utilizan la semiótica, las narrativas, el contenido, el discurso, los archivos, las estadísticas, las tablas, gráficas, números, y técnicas de etnometodología, fenomenología, hermenéutica, feminismo, deconstruccionismo, las etnografías, las entrevistas, el psicoanálisis, los estudios culturales, la investigación de encuestas, la observación participante, entre otras, para poner en jaque que ningún método o recurso pueda privilegiarse sobre otro.

De esta manera, con base en Denzin y Lincoln (2015), la propuesta cualitativa en este trabajo se asumió multimetódica, naturalista e interpretativa; se propuso indagar situaciones naturales, intentando dar sentido a los fenómenos de segregación en los términos del significado que las personas les otorgaron, atendiendo a su propia voz. Además, el paradigma teórico fue el feminismo. La estrategia de investigación fue la fenomenología; el método de colección de datos y análisis fue mediante la técnica de la entrevista y el análisis asistido por computadora, considerando métodos para el manejo de datos que condujeran a realizar prácticas o políticas de interpretación y la evaluación basada en los testimonios y su interpretación.

En cuanto al diseño fenomenológico, fue retomado considerando lo siguiente: “El estudio de los fenómenos [...] aquello que se percibe a través de la conciencia del individuo y se propone interpretarlo según sus experiencias” (Husserl, 1945, p. 21).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el estudio fenomenológico refiere a la explicación de las vivencias de las y los individuos, basada en la consideración de sus experiencias concretas a fin de obtener una comprensión teórica que permita entender y lidiar con el fenómeno de estudio. En la experiencia se encuentran verdades necesarias para la resolución del problema investigado, verdades necesarias en el sentido de que las respuestas otorgadas por las y los colaboradores de la investigación “serán consideradas como hechos verídicos indispensables para dar respuesta a las preguntas de la investigación” (p. 121).

En cuanto a la selección de la empresa, en principio se consideró una del sector servicios, un centro académico y una empresa del sector industrial. No obstante, al momento de confirmar el diseño y el inicio del trabajo de campo que requería entrevistar a los trabajadores(as), ocurrió que dos empresas se negaron a último momento, cerrando las puertas. Solo la tercera, autorizó continuar con lo estipulado.

Respecto a los colaboradores, se consideraron de 12 a 15 pero al final se contó solo con seis: tres mujeres y tres hombres, dadas las restricciones establecidas por la política de la empresa. Por ello, el perfil definido para su selección consideró: a) que laboraran en la misma empresa certificada por el MEG; b) que contaran con el

mismo puesto de trabajo en términos jerárquicos; c) que estuvieran familiarizados con el modelo de certificación de género; y d) que estuvieran dispuestos(as) a compartir experiencias de segregación. De la lista de candidatos(as), se hizo un muestreo cualitativo que contempló el estatuto de Hernández quien señala que el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos y comunidades sobre el cual se habrán de recolectar datos, sin que sea necesariamente representativo del universo o población que se estudia (2007).

Con base en este autor, el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más alta sino el objetivo es de carácter exploratorio. Al respecto, Patton (2002) indica que la lógica que orienta el muestreo cualitativo y determina su potencia, reside en lograr que los casos elegidos proporcionen la mayor riqueza de información posible para estudiar sustancialmente la pregunta de investigación y responderla.

Por ende, Patton (2002) puntualiza que en el enfoque cualitativo no hay un número determinado de participantes, sino que esto depende del propósito del estudio, de lo que resulta útil al investigador y de lo que este considera una muestra adecuada según el contexto del estudio. De esta forma, la recolección de datos ocurrió hasta el punto de saturación, definido como: “El punto en el cual se ha escuchado ya, una cierta variedad de ideas y en cada entrevista u observación adicional no aparecen otros elementos que se consideren nuevos, relevantes y por lo tanto la información se vuelve repetitiva” (Morse, 1995, pp. 147-149).

De esta forma, la muestra de seis personas se advirtió pertinente para cumplir con los fines de esta investigación y cuya información fue suficiente para responder las preguntas de investigación, dar respuesta a los supuestos y favorecer el análisis.

## *Instrumento de recolección de datos*

Para recabar la información requerida, se emplearon entrevistas semiestructuradas, definidas como:

Discurso enunciado principalmente por el/la entrevistada, pero que comprende las intervenciones del entrevistador, cada una con un sentido determinado

y relacionados a partir del llamado contrato de comunicación y en función de un contexto social en el que se encuentren. (Taylor y Bogdan, 1994, p. 105).

Otra definición sugiere que la entrevista semiestructurada es:

Una técnica con la cual el/la entrevistadora pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versa en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de las personas tales como las experiencias, creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando. (Murillo, 2009, p. 16).

Se consideró adecuado realizar este tipo de entrevistas debido a que, como exponen Tamayo y Tamayo (1998), se buscó analizar las concepciones que tenían los sujetos de estudio respecto al tema de estudio (SLRG); y, además, constituían un medio adecuado para recoger datos empíricos donde la o el investigador pudieran tomar la decisión acerca de respetar el lenguaje de las y los entrevistados; y al permitir que quien investiga cuidara que sus categorizaciones o expresiones no distorsionaran los significados que les asignaran sus informantes.

Otro argumento que justificó la definición de la muestra y la técnica para recoger la información fue reconocer, tal como apuntan Denzin y Lincoln (2011), que los propósitos de este estudio cualitativo contemplarían “que la información recogida permitiría más apropiadamente responder las preguntas específicas de la investigación y las estrategias adoptadas serían las más efectivas para obtenerlas” (p. 14).

Con estas bases, las entrevistas semiestructuradas fueron programadas y realizadas durante el primer semestre de 2017, sujetándose al uso de un guion, el cual fue corregido después de realizar dos rondas de entrevistas piloto, en donde estuvieron participantes potenciales en la primera y expertos en investigación cualitativa en la segunda. Esta tarea permitió el diseño definitivo del guion y orientó el quehacer de la entrevistadora para que las y los trabajadores le relataran sus experiencias y percepciones del MEG en relación con la segregación laboral y sus tres subcategorías de análisis, a saber: discriminación, puestos y salarios, relaciones entre compañeras(os) (figura 7.1).

**Figura 7.1** Guión de las entrevistas semi-estructuradas de segregación laboral.

Entrevista No. Lugar:	Clave entrevistado(a): Hora de cierre:	<b>Membrete</b> Fecha: Entrevistadora:	Hora de inicio: Capturista:
<b>Guión A. Formato para entrevista semi-estructurada</b>			
<b>Inicio:</b> Saludo. Buenos días (Buenas tardes). Muchas gracias por atender esta cita.			
<b>Aclaración.</b> Antes de comenzar quiero agradecer a su disposición para compartir información de su vida profesional y comentarle que toda la información que se maneje en este proceso está protegida por el código de ética de la UACJ y que solo será usada para esta investigación y con fines académicos, tal como le fue comentado en nuestro primer acercamiento/nuestra primera conversación vía telefónica.			
Previo a pasar a la primera sección, es mi responsabilidad aclarar que, en el transcurso de nuestra conversación, usted puede realizar cualquier pregunta o interrumpir en cualquier momento para aclarar o ampliar algún aspecto. Así mismo, cuenta usted con la facultad requerida y el derecho de detener la entrevista cuando así lo desee o estime pertinente.			
<b>Reforzando agradecimiento.</b> Gracias de nuevo. Iniciemos con la primera sección de preguntas y respuestas.			
<b>Desarrollo.</b> En esta conversación abordaremos la categoría _____ denominada _____			
<b>Contenido de preguntas. Categoría 1: Segregación laboral por razones de género</b>			
1. Al solicitar trabajar en la empresa, ¿consideró que tendría algún tipo de problemática por el hecho de ser mujer (hombre)?			
2. ¿Hubo alguna ocasión en la que ser mujer (hombre) influyera en conseguir un puesto de trabajo?			
3. Al entrar a laborar en esta empresa que cuenta con la certificación de género, ¿se le informó sobre este tema, en qué consistía y cómo tendría que laborar con forme a este modelo, enfoque o propuesta?			
4. En la certificación se plantea que en la empresa debe existir y privilegiarse un trato equitativo entre mujeres y hombres. Usted, ¿ha sentido que el trato que recibe por parte de sus compañeros varones es diferente?			
5. En su experiencia, ¿cómo es el trato entre mujeres? ¿Entre hombres?			
6. Hablemos del salario, ¿le parece que recibe el monto adecuado? Esto es, ¿el salario que recibe considera que es el adecuado para usted?			
7. ¿Ha sentido alguna vez que su salario o prestaciones están condicionados por ser mujer (hombre) en comparación con el de sus compañeros(as) en puestos semejantes?			
8. La certificación establece que debe promoverse la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ¿Considera usted que esto es cierto en la práctica, en esta empresa?			
9. ¿Le ofrecen o le han ofrecido oportunidades o prestaciones antes que a sus compañeros varones?			
10. En su cotidianidad en esta empresa, ¿siente que es tomada (tomado) en cuenta y que su opinión se contempla igual que la emitida por sus compañeros varones?			
<b>Despedida.</b> Sin más por ahora, agradezco mucho su tiempo y su amabilidad. Seguimos en contacto.			

Una vez que se realizaron el total de entrevistas se procedió a su transcripción, codificarlas con el auxilio del *software Atlas.ti* e identificar las categorías de análisis en cuestión. Ello implicó que en una siguiente etapa se consiguiera cumplir con cada tarea para describir los resultados obtenidos, bajo el soporte del diseño fenomenológico propuesto por McMillan y Schumacher (2005), Hernández (2007) y Moustakas (1994). Estas actividades advirtieron que la construcción de datos habría de resaltar los enunciados significativos proporcionados por cada participante para recuperar sus experiencias en torno al problema de estudio.

La validación del proceso se basó en una siguiente fase en los planteamientos de Tamayo y Tamayo (1998) y Balestrini (2002) en aras de cumplir con el carácter científico y validez de la investigación, poniendo en marcha un método de triangulación de la información; hasta conseguir hacer un análisis de relación y conexión entre los datos obtenidos con los conceptos y teorías abordadas en este estudio, para favorecer la elaboración de los hallazgos y conclusiones.

Una vez realizado este proceso, se consideró oportuno mostrar a las y los entrevistados el análisis de los hallazgos con el fin de verificar si los resultados reflejaban lo que ellos y ellas aportaron y querían resaltar. Para lograrlo, ocurrió un encuentro final con cada participante, hasta confirmar que estaban de acuerdo con los datos que serían expuestos, contando con el consentimiento para su publicación, apegándose al principio de confidencialidad en sus datos. Algunos resultados y hallazgos conseguidos se muestran a continuación.

## **Resultados y hallazgos obtenidos sobre segregación laboral**

Como ya se ha mencionado a lo largo del capítulo, el interés de esta investigación se centró en recuperar las experiencias de las y los trabajadores que laboraban en una empresa certificada con el Modelo en Equidad de Género (MEG), sobre segregación laboral por razones de género (SLGR), en el periodo del levantamiento de información. La información disponible y validada permitió realizar un análisis de los hallazgos y establecer una conexión entre estos y la interpretación de quienes signaron este artículo, con el ánimo de destacar circunstancias, problemáticas, diferencias y coincidencias entre las experiencias, las categorías de análisis y las teorías apuntadas.

En cuanto a la muestra, las seis personas que accedieron a ser entrevistadas eligieron un seudónimo o clave para proteger su identidad. Los nombres ficticios seleccionados fueron: Antonio, Cristina, Héctor, Enriqueta, César y Mila. Su selección en este proyecto consideró tres criterios. Primero, se buscó que fueran trabajadores y trabajadoras de una empresa que contara con la certificación con el MEG y que estuvieran familiarizados con ese tema. En segundo lugar, según se dijo antes, se consideró y confirmó que laboraran en el mismo puesto de trabajo y nivel jerárquico. En tercer lugar, se procuró que fuesen individuos o personas que hubieran experimentado situaciones de segregación. En el caso del orden de presentación según sus características se consideró la edad. En los hallazgos, tal orden podía alterarse mostrando resultados por colectivo (hombres versus mujeres) o sin apegarse a algún criterio. Aclarado lo anterior, se proporcionan enseguida los datos generales de cada participante (tabla 7.1).

**Tabla 7.1**

Características del grupo de participantes en la muestra, 2017.

Seudónimo	Sexo	Edad	Antigüedad laboral (años)	Puesto	Estatus conyugal	Otros datos
Enriqueta <sup>I</sup>	Mujer	45	15	Supervisora del departamento de calibración. Ingeniera	Casada	Adulta madura Madre de dos hijos
Héctor <sup>II</sup>	Hombre	34	11	Ingeniero de calibración	Comprometido para casarse	Adulto joven Sin hijos
César <sup>III</sup>	Hombre	30	5	Ingeniero de calibración	Soltero	Adulto joven Sin hijos
Antonio <sup>III</sup>	Hombre	28	6	Ingeniero de calibración	Casado	Adulto joven Padre con dos hijas pequeñas
Cristina <sup>V</sup>	Mujer	28	3	Ingeniera de calibración	Soltera, con pareja (novio)	Adulta joven Sin hijos
Mila <sup>V</sup>	Mujer	26	2	Ingeniera de calibración	Comprometida para casarse	Adulta joven Sin hijos

Experiencia laboral: I. Trayectoria: Técnica de calibración; al terminar sus estudios universitarios esperó algunos años para que la ascendieran como ingeniera, previo a ser secretaria. II. Cuenta con especialidad en mantenimiento de máquinas. III. Puesto de mando con gente a su cargo, con jefes en un nivel superior. IV. Ganó un ascenso como encargada del departamento a su mando; titular de un proyecto propio. V. Contratación condicionada a cumplir con el periodo de prueba.

A reserva de la descripción que pueda realizar cada lector respecto al grupo de participantes, se apreciaron los siguientes hallazgos.

- 1) Las personas colaboradoras que presentaron mayor y menor edad del grupo eran mujeres.
- 2) La edad promedio de las mujeres fue de 33 años, mientras que la de los hombres de 30.6 años; la edad promedio del grupo se estimó en 31 años cumplidos.
- 3) Las edades de “inicio productivo laboral” en esa empresa fueron a los 22, 23, 24 o 25 años para la mayoría; pero en el caso de la persona con mayor edad, ocurrió cuando tenía 30 años.
- 4) A excepción de un caso, ocurre que a mayor edad se aprecia mayor antigüedad laboral.
- 5) El grupo declaró tener la profesión de ingeniería de calibración, excepto en un caso.
- 6) En cuanto al estatus conyugal, 1/3 parte declaró estar casada; 1/3 parte indicó estar comprometida y la otra tercera parte aceptó estar soltera.
- 7) Del total de seis, una aceptó ser padre de familia y otra, declaró que era madre de familia. Ambos dijeron tener ya sea dos hijos o dos hijas y ser personas casadas.
- 8) Las personas solteras o comprometidas reconocieron que no contaban con hijos o hijas al momento del levantamiento de la información.
- 9) Tres personas declararon ser veinteañeras, dos treintañeras y una era mayor de 40 años.
- 10) Un hombre y una mujer declararon tener ambos 28 años; pero él contaba con el doble de años de antigüedad laboral en comparación con la antigüedad de ella.

En cuanto a los resultados descritos de la categoría de segregación laboral, vale aclarar que se presentan por subcategoría (discriminación, puestos y salarios, relaciones personales); considerando algunos testimonios de las y los participantes, destacando ciertos planteamientos teóricos y planteando ciertas preguntas surgidas a través del análisis de las experiencias. El informe se muestra a continuación.

## Segregación laboral por razones de género

### Subcategoría 1. Discriminación

La discriminación, retomando las palabras de Colín (2010), es un fenómeno que ocurre en la esfera laboral, de tal forma que las mujeres se emplean en una serie de sectores y profesiones consideradas femeninas y los hombres, por su parte, se encuentran en aquellas consideradas masculinas.

Algunas respuestas de los empleados, sobre el aspecto de los obstáculos que se les presentaron durante su proceso de contratación, o si consideraron que se les discriminaba de alguna forma por su sexo, para ser contratados(as), refirieron lo siguiente.

**Antonio:**

En realidad no, sí te hacen una serie de preguntas que tienen que ver con el trato, con las relaciones humanas. Pero la verdad es que fue algo sencillo, fue rápido el proceso de contratación. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

**Héctor:**

No ninguno. Pues fue un proceso sencillo realmente, ya en el plano profesional lo que se torna difícil a veces es la competencia... bueno en mi caso no, no tanto porque en el puesto que yo solicitaba pues no era, no era muy competitivo. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

La verdad es que no. Fueron muy amables, ya sabes, las preguntas de rutina y sobre cumplir con los requisitos del perfil que demanda el puesto pero, así como que me negaran la contratación por ser hombre, pues no. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Pues en realidad no, tanto como por ser mujer no. En realidad, eran más los comentarios que estaban fuera de la empresa como por ejemplo los de mi familia. Ellos me comentaban que tuviera mucho cuidado por el acoso y por comentarios que reciben las mujeres, porque el ambiente pues como sabemos es un poco pesado y la verdad no les gustaba mucho la idea de que trabajara en la maquila porque...pues como se sabe, o como se dice no, como mujeres deberíamos trabajar en otras cosas; yo pienso que más por los



peligros que representa estar donde hay más hombres, no sé si me explico. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

Sí. Fíjate que había mucha competencia, principalmente por hombres y cuando yo metí mi aplicación para ingeniera pues me lo negaron porque no tenía el título aun. Yo me embaracé, y pues tuve que posponer la carrera, y cuando retomé todo, pues, presenté mi constancia de que había terminado la ingeniería, pero siempre me sacaban el título por delante. Yo no sé si a todos les pasó igual pero no creo [ríe]. A mí me dieron un puesto administrativo, fui por algún tiempo asistente de gerencia con la promesa de que, cuando tuviera el título pues, me iban a subir a ingeniería; pero esto sí se tardó más de lo que hubiera querido porque, pues mi sueldo no era la gran cosa, así que, pues yo por eso quería que me ascendieran a ingeniera, pero me tuve que esperar. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

A mí al principio como que sentí que no me tomaron muy en serio por mi edad y porque pues me veo aun más joven de lo que soy [ríe]. Es que estoy chaparrita [ríe de nuevo]; ahorita tengo 26 años, pero cuando postulé, pues tenía recién 24, y aunque trabajé en otra fábrica antes, pues no tenía así como que toda la experiencia del mundo tampoco. Siento que... [Hace una pausa] siento que, a lo mejor por eso de la experiencia, pero quién sabe. Es que me dijeron que me hablaban por teléfono o me mandaban un mail si se hacía la contratación, pero, se me hizo medio raro porque había otros muchachos ahí y salieron contratados. A mí me hablaron dos semanas después, que me presentara porque sí había una vacante en el departamento y que me iban a contratar y dije ¡ah caray! pero si cuando fui había vacantes y sí contrataron. Me dieron el puesto, pero estaba en lo que le dicen el periodo de prueba, pero, nunca supe si me lo dieron porque alguien siempre no se presentó o quién sabe por qué, lo bueno que si me contrataron [ríe]. (Entrevista personal, 3 de junio del 2017).

Las respuestas obtenidas respecto a la presencia de obstáculos (asociadas con la división sexual del trabajo) al momento de la contratación sugirieron que no hubo titubeo alguno en los varones al reconocer que no vivieron esa experiencia.

Y aparentemente tampoco la joven de 28 años. Sin embargo, tal experiencia fue vivida por la mujer de 45 años y la mujer de 26 años dudó en reconocerlo.

Ello advierte reflexionar y cuestionar asuntos como los siguientes: ¿Por qué ninguno de los varones entrevistados señaló haber tenido algún tipo de dificultad al momento de solicitar empleo y describieron generalmente como “un proceso sencillo” su contratación? ¿Por qué Enriqueta tuvo que esperar tanto tiempo para ser contratada como ingeniera por “no tener aun el título” y su principal competencia eran varones? ¿Por qué le dieron un puesto como asistente de la gerencia, el cual en términos jerárquicos supone un lugar de subordinación y no uno de mando?

Mila señaló que probablemente su juventud y su poca experiencia fueron factores que influyeron en la inicial negativa a ser contratada como ingeniera. Luego indicó no entender por qué al resto de los postulantes, que en su mayoría eran varones, sí los contrataron ese mismo día. Y Cristina, quien, si bien aseguró no haberse sentido discriminada durante el proceso de contratación, sí recibió comentarios de su familia respecto a la incomodidad de estos por trabajar en una maquiladora.

Las narrativas advierten que la división sexual del trabajo, desde su contexto histórico, supone para las mujeres “que no se les considere como la primera opción para desempeñar ciertas tareas y trabajos a comparación de los hombres” (Roldán, 2000, p. 78). De modo que a los varones generalmente se les elige por considerárseles como mayormente aptos, propiciándose un proceso de discriminación hacia las mujeres expresado a través de la desaprobación en tanto no cumplan con los roles “propios” de su género.

De igual forma, los testimonios confirman lo que Roldán (2000) apuntó sobre la división sexual del trabajo, en tanto que lo refirió como un proceso de asignación de tareas y trabajos basados en el sexo; por lo que, a partir de ese argumento, parece que la discriminación es un hecho que ocurre directa o indirectamente, incluso en la acción de contratar al personal.

Sobre la subcategoría discriminación, uno de los cuestionamientos estuvo orientado sobre las dinámicas laborales que deben seguirse según la certificación del MEG, en relación con la manera en que empleados y empleadas deben interactuar entre sí. Algunas respuestas sobre ese punto fueron:

**Antonio:**

Yo me he esforzado por llevar a cabo al pie de la letra esto. No le doy preferencia a ninguna de las personas que tengo a mi cargo ni hablo mejor de unos que de otros; procuro ser lo más imparcial posible. Desgraciadamente, pues hay

como cosas que se van perdiendo, costumbres o ciertos reglamentos que empiezan a hacerse a lado poco a poco y empiezas a ver cómo otros compañeros con el mismo cargo o incluso en cargos más elevados, empiezan a tener ciertas preferencias sobre un género sobre otro. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

**Héctor:**

Pues básicamente dicen de la equidad que realmente pues es un tema muy amplio, ¿no? Nos mencionaron desde la discriminación, nos hicieron mucho énfasis en que nosotros como hombres tratáramos de fomentar en el personal el respeto hacia la mujer, evitar cualquier clase de lenguaje, que se diga improprios, que se preste a connotaciones del tipo sexual. Se me hizo... me llamó la atención que esto se nos recalcará un poco más a los varones que a las mujeres, pero pues, básicamente pues eso es. Nosotros como encargados de puesto de ingenieros, se nos hizo mucho énfasis el no tomar en cuenta el género para las promociones de puesto, todo ese tipo de situaciones a grandes rasgos verdad, y pues que la manera de relacionarnos hombres y mujeres pues fuera con respeto, yo me supongo que esto incluye no discriminar a nadie, menos a las mujeres y pues siempre me he esforzado por hacerlo. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

Fíjate que no me acuerdo con exactitud cada cosa que nos dijeron de esto porque ya pasó alguito de tiempo [ríe], pero básicamente lo que sí está muy claro y tengo...bueno tenemos todos que tener presente, es que la manera de llevarnos entre nosotros no debe dar pie a que alguien, sea mujer o sea hombre, sienta que está siendo discriminado por ello, ¿me explico? O sea, siempre han sido muy puntuales y no solo por la certificación sino por otros reglamentos de la empresa, a que prácticamente ni se nos ocurra hacer o decir algo que sea discriminatorio y pues este, principalmente con las mujeres porque aparte es visto como un delito, sobre todo si están embarazadas. Aunque también hay otras situaciones que pueden darse a que alguien haga algo discriminatorio, o sea como cuando alguien se sabe que es homosexual pues, tampoco debe tratársele mal o cuando hay alguien con alguna discapacidad. En general pues, tenemos que ser muy respetuosos, aunque ya tengamos cierto tiempo de conocernos, ¿sabes cómo? Creo que eso cubre el punto de no discriminarlos. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Pues cuando yo entré a la empresa, esta ya estaba certificada. De hecho, esto te lo informan en un taller o plática que forma parte de la capacitación que se te da para entrar a la empresa y ahí en esa charla, yo recuerdo que se nos dijo que teníamos que trabajar en el respeto entre compañeros, pues entre hombres y mujeres y todo esto nos dijeron que porque la empresa trabaja bajo el enfoque de la igualdad y de la equidad y de la paridad; entonces pues, hay que tener mucho cuidado con no hacer o este, más bien decir cosas que discriminen a nadie. De hecho, ahora que recuerdo, de vez en cuando dan estos papelitos, estos como volantes donde dice así cosas como cero tolerancia a la discriminación, o que discriminar a las mujeres por esto o por aquello es un delito. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

Pues fue algo así como un taller, una capacitación donde se nos dijo que la dinámica de trabajo a partir de esto de estar certificados, pues iba a ser muy diferente. Teníamos que cuidar mucho esto de la discriminación, tenía que haber igualdad entre hombres y mujeres. A grandes rasgos pues, se nos dijo sobre la importancia de esto, sobre todo como que se le comenzó a dar más atención al trato que recibían, bueno recibíamos las mujeres porque pues por ejemplo a veces sí había tratos muy discriminatorios; no te contrataban si estabas embarazada o si te embarazabas trabajando te despedían y pues ya se empezó a reformar todo esto. Creo que pues, es bueno porque la verdad, sí nos fregaban bastante a las señoras, ahí con perdón suyo. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

Mira yo entré en un momento en el que este tema ya estaba más avanzado, ¿me explico? Esto de la certificación ni es ni tan nuevo ni tan viejo y pues, de lo que yo tengo entendido, prácticamente todo se basa en el respeto y la igualdad entre nosotros, o sea entre hombres y mujeres. Por ejemplo, yo como mujer no debo ser discriminada por esto, pero tampoco puedo discriminar a otras mujeres por equis o por ye; tampoco a personas con discapacidad o a personas que se vean homosexuales. Esto de la discriminación es muy delicado porque aparte pues, tiene cosas jurídicas, o sea si alguien hombre o mujer se queja de esto pues hay sanciones desde la ley. Por eso no siempre,

pero si con regularidad se nos recuerda que nos llevemos bien, sin ofensas o excesos de confianza que se interpreten como esto. (Entrevista personal, 03 de junio del 2017).

El tema de la discriminación es un tópico al cual se le da atención porque representa una mejora a partir de la certificación, según las y los entrevistados. Enriqueta, por ejemplo, mencionó que dichas acciones son “buenas” puesto que tiempo atrás las mujeres eran más violentadas, en especial aquellas que estaban embarazadas y esto podía ser motivo de despido. A grandes rasgos, todos los participantes coincidieron en que las dinámicas entre unas y otros deben basarse en el respeto y en evitar cualquier acción o dicho que genere discriminación, no solo aquella dirigida hacia las mujeres sino también hacia los varones, personas con discapacidad y con orientaciones sexuales distintas.

La pregunta que emergió fue: ¿Por qué la mayoría de las y los entrevistados refirieron ese tópico de las dinámicas laborales en función de relacionar la discriminación y las conductas propias de esta con las mujeres? Una posible respuesta se basa en Kandel (2006) cuando señala que las mujeres han sido fijadas en roles prescritos por la cultura social en los que no deberían “invadir” los espacios masculinos; por lo que puede aceptarse que la discriminación que reciben las mujeres insertas en este medio es producto de las mismas estructuras. Se finaliza así la descripción de esta subcategoría para revisar lo relacionado con los puestos y salarios.

## Subcategoría 2: Puestos y salarios

El tema de puestos y salarios requirió revisar a Hirata y Kergoat (1997) cuando refirieron que las divisiones sociales basadas en el sexo/género son causantes de las divisiones sexuales del trabajo entre mujeres y hombres, y los productos de estas se ven reflejados tanto en los puestos que ocupan, como en la brecha salarial. Por ello, se turnó pertinente conocer las percepciones sobre si el salario o pago le resultaba adecuado a cada persona entrevistada. Al respecto, enunciaron lo siguiente.

### **Antonio:**

Yo creo que mi salario es justo, creo que me pagan bien por lo que hago. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

**Héctor:**

Mi salario... [Hace una pausa]. No es adecuado, pero es... yo siento que es más una cuestión política que... bueno el salario no es adecuado en ningún lado. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

[Ríe] ¿Por qué hablamos de cosas tristes? Es que esto del salario no creo que se pueda definir como justo, más bien hay que aguantarse con lo que marca la ley y pues la ley está muy mal [ríe]. Pero ya hablando en serio, pues me pagan relativamente bien por lo que hago, o sea en comparación con los operadores o de otros trabajos que sé que son muy mal pagados pues yo estoy “bien” [hace ademán de comillas]. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Yo considero que mi salario está bien y a la vez no. Sí, porque pues creo por mis labores y lo que me desempeño, considero que me pagan bien, pero tú sabes, uno siempre quiere más como en todos lados y de hecho creo que no soy la única, pero en la maquiladora tienes que ir escalando si quieres ganar más, tienes que ir subiendo peldaños, así que pues por ahora yo considero que estoy bien. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

¿Qué si me parece adecuado mi salario? No. ¿Por qué? Por ser mujer. Mire desde mi punto de vista yo soy ama de casa, tengo hijos, tengo una casa que atender fuera del trabajo y cuando se me pide quedarme extra no puedo, se me requiere para andar en alguna actividad extra de la empresa, yo no puedo. ¿Entonces eso que pasa? Repercute, baja mi salario, no que me descuenten, pero no me gano el dinero extra que viene por atender estas actividades, ¿me explico? En cambio, yo veo que los compañeros, la mayoría de los que son hombres pues sí tienen más tiempo de ir a todo y de quedarse más tiempo extra, por eso ganan más que yo. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

Uy, ya empezamos mal [risas]. Mira yo empecé ganando bien poquito porque, como te comenté al principio, me pusieron a prueba para ver si daba el ancho, y la verdad era una miseria lo que me pagaban; ya cuando me quedé con la planta pues, sí me empezaron a pagar como ingeniera, pero tampoco significa

que gane la millonada. No creo que mi salario esté del todo mal ahora pero tampoco es lo que una desearía. (Entrevista personal, 03 de junio del 2017).

La mayoría de las y los entrevistados coincidieron en que sus salarios, a pesar de no ser lo que quisieran, “no estaban mal”. Sin embargo, en algunas narrativas se advirtió inconformidad con la oportunidad de acceder a mayores ingresos. En el caso de Enriqueta, señaló que no consideraba justo su salario y destacó que los hombres tenían más posibilidades de recibir mayor pago, debido a que disponían de mayor tiempo para realizar horas extras de trabajo y realizar actividades a través de las cuales generaran mayores ingresos, a diferencia de ella, quien dice no poder hacer esto debido a sus obligaciones en el hogar y con la crianza de los hijos viendo limitadas sus ganancias.

Un segundo aspecto que se trató en la subcategoría “puestos y salarios” llevó a nuestros(as) participantes a relatar cuál era su percepción y experiencia respecto a las diferencias salariales que existían entre mujeres y hombres a pesar de laborar en los mismos puestos de trabajo. Resolvieron lo siguiente.

**Antonio:**

Bueno sí he notado ciertas diferencias, pero salarialmente no son tan contrastantes. En realidad, la diferencia radica en la cantidad de tiempo o la cantidad de pasos que tiene que tomar una mujer para alcanzar cierto puesto. Es algo contrastante a la cantidad de pasos que tiene que tomar un hombre para alcanzar cierto puesto porque, se supone que tiene que ser equitativa la cantidad de hombres y mujeres que hay en los diferentes trabajos cuando es posible, pero, a veces a una mujer le ponen más obstáculos que a un hombre para tener cierto rango dentro de la empresa y pues por ende quien a veces gana más es el hombre. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

**Héctor:**

Desconozco si se lleva a cabo en esta empresa esto del 50/50 de tener hombres y mujeres en todos los puestos. Hay unos en los que solo puede estar una persona pero te puedo decir que en la introducción, en la capacitación que nos dieron mencionaron esos temas, mencionaron que por lo regular el salario de una mujer era mínimo o era, no sé, menor que el hombre entonces, por eso empezaron a meter este tipo de capacitaciones de género y a implementar la equidad y esas cuestiones. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

Se supone que debería haber equidad en todo pero la verdad es que hay más hombres en ciertas áreas que en otras. Por ejemplo, donde yo estoy sí hay hombres y mujeres por igual porque el trabajo se presta para esto, pero ya en otras áreas digamos de trabajo pesado o más rudo casi siempre hay más hombres si no es que todos son hombres; y hay áreas donde hay más mujeres que hombres porque, ¿cómo te digo? [pausa], es que no quiero oírme machista [ríe]. Es que como que hay áreas donde las mujeres son ¿mejores? O sea, tienen más habilidad manual para ciertos trabajos y los hombres pues no tanto; igual no debería ser así pero pues, también entran en cuenta factores que no se pueden como que adecuar a esto del género, ¿me explico? Por cosas como la fuerza física o incluso porque no hay mujeres que tengan... o sea hay más hombres con carreras en ciertas áreas como ingeniería o mecánica, ¿no sé si me doy a entender? El punto es que nadie debería ganar más, sobre todo cuando se hace el mismo trabajo pero la verdad no es así. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Francamente al principio sí lo he sentido porque como te comenté yo era técnica no era ingeniera y había compañeros que, aunque eran técnicos pues tenían más tiempo que yo y por eso ganaban más y quienes eran ingenieros obviamente ganaban más. Ya cuando obtengo el puesto de ingeniera mi salario cambia significativamente, pero pues mira el salario varía. Por ejemplo, cuando me encargo de un proyecto y este sale bien como se esperaba o incluso supera las expectativas, recibo una bonificación muy, muy buena; ahora también hay más formas de ganar más dinero, por ejemplo, haciendo horas extras, también tomando algún curso o yendo a una capacitación y esto se bonifica también. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

Sí licenciada, reitero nuevamente. ¿Por qué pasa esto? Porque tengo obligaciones familiares y una casa que atender así que, el tiempo que yo pudiera invertir en horas extras o buscando ascensos pues no puedo ¿Quién cuida a mis hijos? Porque aunque ya estén grandecitos hay que hacer de comer, hay que lavarles, hay que ir a la escuela cuando se requiere, así que mi salario si se ve o es menor que quienes sí pueden aprovechar estas oportunidades, como



en el caso de los ingenieros. Aunque estemos en la misma área ellos pueden y ganan más por esto que le comento. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

Esto es un tema recurrente entre los mismos compañeros porque lo cierto es que, aunque hagamos el mismo trabajo, el salario creo que no depende tanto de si somos hombres o mujeres, o sea hay otros factores como quien hace horas extras o quien tiene un proyecto por lo que le pagan más. Creo que todos, hombres y mujeres, verdad, sí podemos ganar lo mismo siempre y cuando, pues, le echemos ganas; aunque... [hace una pausa] hñjole es que bueno, por ejemplo, tal vez yo lo digo así muy fácil porque sí puedo hacer horas extras o por decir así, competir contra los hombres en este sentido porque no tengo otras obligaciones, o sea no tengo hijos y tengo tiempo de hacerlo. Pero la verdad ya pensándolo bien, hay compañeras pues que sí tienen estas obligaciones y ganan menos que nosotros porque no pueden o tienen más que nada el tiempo para trabajar más. (Entrevista personal, 03 de junio del 2017).

En cuanto a la percepción y experiencia que las y los entrevistados tenían respecto a las oportunidades de ascender a puestos superiores e incrementar su salario, así como la opinión que expresaron sobre si dichas oportunidades estaban condicionadas por las diferencias sexo-genéricas, el grupo participante coincidió en afirmar que las mujeres tenían menor acceso a aumentos de salario o a ascensos en los puestos de trabajo que los hombres, pese a desempeñar las mismas funciones. Las razones principales fueron por no disponer ellas de tiempo suficiente para realizar actividades como trabajar horas extras, atender actividades remuneradas o acudir a convocatorias que requerían invertir tiempo, dada su responsabilidad de atender sus obligaciones como madres, esposas, cuidadoras y amas de casa, a diferencia de los varones. Sin duda, el uso del tiempo en combinación con el trabajo doméstico impacta la equidad de género de forma que el acceso a oportunidades de mujeres y hombres da cabida a la desigualdad.

Esto va en sintonía con lo planteado por Bermúdez y Villanueva (2017), cuando aluden a que las dinámicas laborales continúan sometiendo a las mujeres e insertándolas en ambientes vulnerables y agravando su condición de mujer donde categorías como clase, etnia, raza, religión adquieren relevancia en sus condiciones precarias, negándoles el goce de “privilegios” o acceder al empoderamiento.

Por último, en cuanto a la tercera subcategoría de la SLRG, se abordaron aspectos sobre la importancia que se daba a las opiniones y toma de decisiones de ambos sexos y la atención brindada a las diferencias basadas en el sexo. He aquí algunas notas de las respuestas.

### Subcategoría 3: Relaciones entre compañeras y compañeros

La segregación por sexo “no solo genera condiciones laborales desiguales, sino que generan y refuerzan una disparidad salarial por sexo” (Guzmán, 2002). Tal segregación se ve reflejada también en las oportunidades de acceso a puestos superiores, en beneficios secundarios expresados en el incremento del salario o cuando se limitan las condiciones de autonomía, voz y toma de decisiones que son parte de los derechos fundamentales de las mujeres en el sector laboral. Sobre ese punto, las expresiones manifestadas en cuanto al trato entre unos y otras observaron lo siguiente.

#### **Antonio:**

Yo he notado [...] cuando una mujer necesita incapacitarse por cuestiones de salud o porque están embarazadas pues pudiera percibirse que no se les da el trato debido o el trato merecido para ellas para que no se vea afectada su situación económica o su situación moral o laboral que tienen mientras están en esta situación. Es algo triste, pero es algo que se ve cada vez más a menudo, pero creo que a la vez es algo que se está atendiendo un poco más, con mayor seriedad incluso porque pues tenemos la certificación [...] no debe tratarse a nadie discriminatoriamente y en especial el departamento encargado de recursos humanos pues, debe de tener en cuenta que somos diferentes y que tenemos necesidades diferentes. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

#### **Héctor:**

Pienso que la posición jerárquica que ocupan en el personal administrativo, los ingenieros y quienes tengan puestos por decirles de alguna manera superiores, regularmente si es más tomada la opinión de los varones puesto que hay más varones en el área administrativa que mujeres por cuestión de mayoría, simple nada más. Si hay mujeres en puestos de mando, de autoridad pero siempre hay un equipo o alguien arriba de ellas y por lo general son

hombres, ¿no? Si se toma en cuenta la opinión de todas y de todos pero hay cosas que como dicen “pasan por debajo del agua” a veces te puedes dar cuenta que una mujer toma una decisión pero ciertamente no fue ella sola quien la tomó o estaba manipulada por alguien más, esto ocurre con mucha frecuencia. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

A mí muchas veces me han dado el avión por ser como soy [ríe]. Sí está todo esto de que el trabajo en equipo, de que nadie es superior a nadie y bla, bla, bla, pero la verdad es que esto que preguntas como que si nuestras opiniones cuentan, mira finalmente quienes llevan el barco son los que deciden. Sí hay juntas por áreas o por departamentos y los consejos los conforman hombres y mujeres, pero ya ahí escuchando todo, aunque haya buenas ideas y vengan de hombres o mujeres, al final a veces nada más disfrazan que te hacen caso pero terminan haciendo lo que les parece mejor porque pues no se arriesgan a que se vaya a fracasar en algo, aunque esto pues no vaya a ocurrir. A veces sí se hace lo que la mayoría propone pero aquí hay, ¿cómo se dice? ¿Un organigrama? Bueno eso donde sale el orden de mando, y pues hay que hacer lo que dicen los superiores [...] pero sí lo he pasado mal algunas veces [...] porque aunque sea hombre sí me ha tocado que me tratan diferente por ser gay. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Yo siento que sí he tenido buenas experiencias laborando con mis compañeros hombres. La mayoría de ellos son muy capaces e incluso he tenido que reconocer que muchos de ellos tienen mejores ideas y mejores habilidades y capacidades que yo, pero te confieso que esto me ha ayudado a mejorar mi trabajo para crecer incluso como persona. Nunca he sentido que se me ignore por completo o que sean groseros conmigo al momento de expresarme, aunque sí se me ha cuestionado en algunas cosas, que se haya invalidado por completo mi palabra jamás. [...] sí te puedo decir que yo he visto que el trato es diferente cuando tiene que ver con más puestos. Por ejemplo, yo que soy ingeniera, tengo cierto rango y los hombres pues me tratan con respeto y cordialidad y yo pues trato no hacer diferencias, pero lamentablemente los que tienen puestos más elevados sí abusan de su autoridad, especialmente esto se da con las mujeres, la verdad. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

Bueno licenciada mire, a veces sí y a veces no. Me explico, mire hay cosas que finalmente tienen más peso en la opinión de ellos y es algo que ocurre. Por ejemplo, yo hago propuestas y sugerencias o envío mis recomendaciones sobre algo en particular y pues yo sé que hay un protocolo que se debe seguir, que todos en el área deben darle como dicen, el visto bueno, pero pues yo me pregunto: ¿Por qué no lo aprueban de inmediato?, ¿porque soy mujer?, ¿porque piensan que voy a cometer errores o va a estar mal? Y yo percibo que, aunque no se dice abiertamente sí ocurre. Yo lo he visto porque, yo no sé a qué se deba, que a veces, le den tantas vueltas a mis propuestas o a mis comentarios y a mis compañeros no, entonces esto sí me genera, pues, enojo. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

Yo creo que en esto de las opiniones y las decisiones a veces le dan más importancia a lo que dicen quienes tienen como más experiencia. A mí sí, directamente me han dicho que no a algunas de mis sugerencias o me las cambian de mi idea original con lo que dice algún otro compañero que según tiene más experiencia. Yo pienso que no está mal porque la verdad sí soy de las que menos tiempo tiene en el área, pero pues también a veces sí aceptan mis ideas, pero pues hay que seguir un proceso como de revisión para ver si es adecuada la propuesta o lo que sea. Y sobre lo de las diferencias del sexo, a mí la verdad lo que más me molesta es que, por ejemplo, nosotras batallamos con más problemas físicos que los hombres, o sea no específicamente por enfermedad, pero por ejemplo, cuando tenemos el periodo pues, hay incomodidad y una tiene que trabajar así y pues como que a nadie le importa si te sientes mal por eso. Aparte [...] las empresas no quieren gastar en guarderías [...] Yo pienso que ahí deberían invertir porque así tendrían trabajadoras más productivas porque pues ya no sentirían esa preocupación. (Entrevista personal, 03 de junio del 2017).

La comprensión de la segregación laboral por razones de género requirió aludir a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación-2015 (NMILND-2015), en tanto que tiene como propósito evaluar y certificar a las empresas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

El hecho de establecer que las empresas certificadas bajo el MEG como antecedente (y recientemente con la norma) deben procurar el acceso a puestos, vacantes, ofertas de desarrollo laboral y salarios monitoreados en un tabulador libre de sesgos sexistas (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015), implica percibir —a partir de lo expresado por las y los entrevistados— que las diferencias sexo-genéricas son un factor no tomado en cuenta al momento de explicar en qué radica la brecha salarial entre mujeres y hombres, aunque laboren en los mismos puestos de trabajo.

Al respecto, Antonio señaló que las mujeres embarazadas eran, en algunas ocasiones, quienes quedaban en desventaja debido a las políticas de la empresa, pese a que tanto la certificación MEG como la NMILND-2015 exponen que las licencias de maternidad deben expedirse con goce de sueldo y durante un periodo de tiempo que permita a la madre trabajadora recuperarse en su salud.

Algo interesante a destacar es la forma en que las entrevistadas expresaron sus percepciones sobre el tema de las opiniones y la toma de decisiones, pues fueron mayormente discordantes. En el caso de Cristina, en sus narraciones tuvo un conflicto para expresar sus ideas pues se debatía entre comentarios como “no creo que se invalide mi palabra del todo” o “nunca he sido ignorada” pero segundos después contaba cómo tuvo roces fuertes con un compañero al estar encargada de cierto proyecto y este realizaba comentarios insinuando que no hacía bien las cosas por ser mujer.

Parece estar generalizado y aceptado que se diga que los hombres son más fuertes, más capaces para ciertos trabajos, que son más lógicos y no se dejan llevar por los sentimientos como las mujeres que, incluso en la esfera laboral, estos pensamientos influyen de tal manera que ellas se cuestionan si son “personas inferiores”, por lo que las insinuaciones donde se ponen en duda sus capacidades y habilidades les resulta altamente perturbador.

En el caso de César, es importante rescatar su denuncia a que, como hombre, también sus opiniones han sido ignoradas por su orientación sexual. Cuando dice “lo he pasado mal algunas veces, me tratan diferente por ser gay”, refleja un tipo de discriminación significativamente reprobable tanto en el MEG como en la NMILND-2015, de forma que la discriminación por condición sexual constituye un delito que debe ser sancionado como es el caso de la discriminación por sexo/género y discriminación misógina dirigida hacia las mujeres.

En conclusión, los temas abordados resultan complejos, aunque sí admitieron sistematizar en qué concordaron y discordaron las personas entrevistadas en materia de discriminación, puestos y salarios como en el aspecto de relaciones entre el personal. Los resultados sugirieron lo siguiente.

- 1) *Concordancias en discriminación*: La discriminación obedece a un problema de género en donde las mujeres son más discriminadas que los hombres, debido a las ideas y estereotipos sociales en las que ellos son mejores para desempeñar ciertos puestos de trabajo que ellas.
- 2) *Discordancias en discriminación*: Que el proceso de contratación haya sido igual para mujeres y hombres pues ellos lo describen como algo fácil y rápido mientras que ellas contaron algunas problemáticas que tuvieron para ser contratadas. Que la discriminación sea un tema al que se le dé mucha importancia sugiere la conveniencia de dar más atención a ese aspecto dentro de la empresa.
- 3) *Concordancias en puestos y salarios*: Todos y todas tienen acceso a puestos y salarios de igual forma debido a que la certificación así lo estipula. Las mujeres disponían de menos tiempo que los hombres para trabajar horas extras y que les generaran mayores ingresos. Los hombres tenían más tiempo de atender a actividades extras que les reportaran beneficios salariales, debido a que se asume que no son ellos quienes deben atender el hogar o a los hijos.
- 4) *Discordancias en puestos y salarios*: Que las diferencias entre los sexos sean tomadas en cuenta para brindar a las mujeres la oportunidad de aumentar sus salarios y sus beneficios laborales, sugieren dar atención a esta situación. Discrepan en que los puestos sean solo ofertados para hombres; aseguran que son abiertos a todos y todas.
- 5) *Concordancias en relaciones entre el personal*: Están basadas en el respeto mutuo. Son mayormente buenas debido a los valores que se promueven en la certificación. El trato que reciben mujeres y hombres es diferente basados en la manera de hablarse, los acercamientos físicos e incluso la orientación sexual.
- 6) *Discordancias en relaciones del personal*: Que solo las opiniones de las mujeres no sean tomadas en cuenta, también los hombres son ignorados en algunas ocasiones.

En consecuencia, queda pendiente resolver en qué consiste implementar una agenda de género al interior de la empresa de forma que un esquema idóneo de recertificación o cumplimiento de la NMILND-2015 contemple proporcionar elementos reflexivos a cada empleado(a) para que cuestionen seriamente lo social y laboralmente

aceptable, de forma que el respeto a la dignidad, el cumplimiento de los derechos civiles y humanos al que cada mujer y hombre debe acceder dentro y fuera de un empleo, o dentro y fuera del hogar, sean elementos que contribuyan a la conformación de sociedades más humanas, más comprometidas y sensibles. Así, a reserva de lo que opine cada lector(a), resulta pertinente cerrar el contenido de este documento, expresando algunas conclusiones y consideraciones finales.

## Conclusiones y consideraciones finales

El Modelo de Equidad de Género se advierte un acierto, pues permite monitorear en las empresas y su planta laboral las circunstancias que dan soporte a estrategias a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades. El desacierto en ese modelo es la interrupción promovida en su operación desde la esfera gubernamental como su no obligatoriedad.

La división sexual del trabajo, como concepto, sugiere que es un factor sociohistórico que contribuye a y constituye la división social de los sexos, que reproduce los roles de género que se recrean en la esfera laboral, dando cabida a que la segregación laboral por razones de género sea un evento casi unidireccional, que puede contribuir a menospreciar las posiciones y circunstancias de las mujeres en el mercado de trabajo.

La investigación cualitativa, coincidiendo con Creswell y Poth (2018), constituye un enfoque de investigación que requiere un diseño riguroso que conduce a presentar realidades múltiples, derivadas del análisis de datos proporcionados por individuos que admiten descripciones conjuntas o por separado y donde el fenómeno estudiado se enriquece con las experiencias expresadas a través de los testimonios de los individuos participantes, admitiendo el cruce de narrativas para explorar elementos de tipo social, cultural, familiar, lingüístico o institucional.

Las experiencias manifestadas por las personas entrevistadas en torno a la segregación laboral por razones de género consienten el cumplimiento de las siguientes condiciones y supuestos, por subcategoría de análisis.

- a) **Discriminación:** 1) La discriminación es entendida por mujeres y hombres como un acto que aqueja mayormente al sexo femenino. 2) No discriminar en el trabajo significa para las y los entrevistados tratar a todos y todas con respeto, en especial

a las mujeres. 3) Los hombres tienen menos problemas al ser contratados que las mujeres. 4) Las mujeres experimentan la discriminación por razones como la edad, en donde ser jóvenes representa inexperiencia y ser adultas significa falta de habilidades. 5) Aunque mujeres y hombres entrevistados coinciden en que la certificación sirve para prevenir y evitar la discriminación, manifiestan que esta ocurre principalmente hacia las mujeres, mujeres embarazadas y mujeres mayores. 6) Ser homosexual es un motivo para sufrir la discriminación.

- b) **Puestos y salarios:** 1) Mujeres y hombres que laboran en puestos semejantes perciben el mismo salario, empero este varía cuando se cumplen horas extras, cursos y actividades que generan bonificaciones monetarias. 2) Los hombres tienen mayor disponibilidad de tiempo para realizar horas extras y otras actividades laborales que incrementen su salario. 3) Las mujeres disponen de menor cantidad de tiempo para realizar actividades que incrementen sus salarios debido a sus responsabilidades familiares y del hogar, así como por el cuidado y crianza que les es obligado atender y priorizar. 4) Tener hijos y responsabilidades asociadas con el rol femenino, supone para las mujeres incapacidad para aspirar a puestos superiores que exijan más de su tiempo, por lo que se considera primero a los hombres como candidatos para ocuparlos. 5) Las diferencias salariales que existen entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo deben su existencia a los roles de género persistentes y promovidos en la división sexual del trabajo.
- c) **Relaciones personales:** 1) El trato que reciben mujeres y hombres es diferente y está permeado por las diferencias sexo-genéricas. 2) Mujeres y hombres tienen necesidades, inquietudes y situaciones diferentes que la certificación no abarca en su totalidad, por lo que el trato recibido por parte de ambos sexos no responde a estas particularidades, como en el caso de las mujeres embarazadas. 3) Se intenta dar igual importancia a la opinión de mujeres y hombres, sin embargo, existe un currículo oculto en el que las decisiones son mayormente tomadas por varones y aceptadas por ellos. 4) La toma de decisiones está en manos de ambos sexos, empero existe un proceso de manipulación en el que finalmente las mujeres y sus opiniones y decisiones quedan en un segundo plano. 5) Hay una simulación para cumplir con los estándares requeridos por el modelo de certificación en el que mujeres y hombres son escuchados y deciden por igual; en la práctica son los varones, en especial los jefes, quienes tienen la última palabra. 6) Existe cordialidad y respeto entre mujeres y hombres, pero las decisiones de ellas son cuestionadas y puestas en duda en comparación con las de los varones. 7) Los hombres



se enfrentan a un proceso de poder en el que, si se encuentran como subordinados, deben acatar las decisiones superiores aun cuando expresan sus ideas. 8) La toma de decisiones y opiniones se asocia con que se acatarán en función de la experiencia de quien las emite sin importar el sexo. 9) Tener una orientación sexual distinta puede ser motivo para recibir un trato diferente de las y los compañeros e incita a poner en práctica la discriminación y el rechazo.

En síntesis, se confirma el supuesto 1, ya que contar con la certificación en el MEG en una empresa no garantiza que la segregación laboral deje de ocurrir. En el caso del supuesto 2 y el 4 se aprecia que, en efecto, las mujeres tienden a ser más segregadas que los hombres en el trabajo, por lo que reciben salarios menores pese a realizar las mismas actividades en la empresa, de modo que la sentencia que dicta “a igual salario, igual trabajo” no se cumple en sentido estricto. Así, ocurre que los hombres, al disponer de más tiempo, consiguen realizar actividades a favor de sus ingresos. Del supuesto 3, se obtuvo que las mujeres, al parecer, tienen menor acceso a puestos de trabajo de mayor jerarquía versus los hombres, por lo que sufren de mayor discriminación.

En general, se aprecia que cuatro factores determinan que las mujeres sufran mayor segregación laboral por razones de género versus los varones y se enuncian como: sexo, tiempo disponible, edad y puesto. El factor 1: sexo engloba aquellas características y particularidades atribuidas a las mujeres por el hecho de ser mujeres. El soporte de la división sexual del trabajo determina las labores, trabajos, deberes y obligaciones que corresponden a ellas o a ellos, por el hecho de ser mujer u hombre.

Por lo tanto, el espacio laboral, concebido desde una visión masculina, no es un lugar que pertenezca a las mujeres, lo que les ocasiona segregación y discriminación; así como mayores obstáculos en el desarrollo profesional, tanto en sus aspiraciones laborales como en garantizarles mayores salarios o beneficios.

El factor 2: tiempo disponible adquiere un significado distinto entre mujeres y hombres, pues para ellas les representa un obstáculo, mientras que para ellos es una ventaja que les permite realizar actividades laborales que les generen aumentos y compensaciones en su salario.

El factor 3: edad es un elemento contradictorio. Por un lado, ser joven es visto como “falta de experiencia”, por lo que se cuestionan las habilidades y opiniones de las mujeres jóvenes; mientras que, por otro, ser una mujer mayor significa presentar falta de habilidades para realizar ciertas funciones o que dicha edad rebasa el parámetro

establecido para aspirar a puestos y oportunidades. En el caso de los varones, la edad se advertiría como un elemento a su favor, y más si eran personas casadas.

Por último, el factor 4: Puesto, en función del rango y/o posición jerárquica que ocupan en su espacio laboral. Las mujeres atravesaron por distintos matices de la segregación sin importar el cargo que ocuparan dentro de la empresa debido a que generalmente ocupaban puestos en donde quedaban subordinadas a un jefe o superior masculino. En cambio, las oportunidades para los varones parecieran ser mayores y mejores solo por su condición biológica: tener un órgano reproductor masculino.

De esta manera, se concluye que el objetivo planteado en esta investigación en relación con la ocurrencia de prácticas de la segregación laboral por razones de género se cumplió en la empresa estudiada al advertirse que las mujeres son las mayormente afectadas en esa categoría de análisis.

La verificación de estas ideas hace percibir que la repartición de puestos laborales está permeada por concepciones genéricas en las que ser hombre está estrechamente ligado con la idea de reconocerle como un ser exitoso, superior, jefe con los mejores puestos y salarios, y no como el ser subordinado. Mientras que el acto de ser mujer se relaciona con tener habilidades femeninas, estar al cuidado de otros y ser para otros (condición de servicio) sin “estar obligada” a ocuparse y menos aun a contender por “ser empleada” en los mejores puestos y los más altos salarios.

Resulta importante prestar atención a las opiniones del personal de cada empresa sin simular que todo opera perfectamente. Por ende, es imprescindible hacer estudios y analizar la efectividad de mecanismos como la certificación en el MEG o los dictados por la NMILND-2015, de forma que se conozcan las cotidianidades que los trabajadores(as) experimentan a diario en sus lugares de trabajo.

De esta manera, podrán listarse e implementarse acciones efectivas para la prevención y atención a ambientes discriminatorios o de segregación en todas sus manifestaciones y además dotar de herramientas adecuadas y personal capacitado que busquen fomentar, concientizar y laborar bajo el enfoque de género dentro de las empresas e instituciones. Esto con el fin de lograr que las y los trabajadores tengan buenas prácticas orientadas a la equidad, igualdad, justicia y respeto, sin importar el puesto de trabajo que posean, el sexo, orientación sexual, edad, lugar de origen, condición de género, entre otras categorías de análisis. Esperemos que cada lector y lectora coincidan con estas ideas y coadyuven en crear y construir ambientes a favor de las personas, de la cordialidad, de su humanidad y bienestar.

- Álvarez Gayou, J. et al. (2014). La investigación cualitativa. *Xikua*. Boletín científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Secretaría de Desarrollo Internacional, 2(3).
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista internacional del trabajo*, 116(3). Ginebra, Suiza.
- Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: BL, Consultores Editoriales.
- Bermúdez, F. y Villanueva, C. (Coords.) (2017). *Mujeres ante la crisis económica global. Empoderamiento y precariedad*. México: CESMECA-UNICACH.
- Bourdieu, P. (1986). *Teoría de los campos sociales*. ARSS.
- Colín, M. (2010). Trayectorias laborales diferenciadas y segregación laboral de género en instituciones públicas. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de [www.eumed.net/rev/cccss/08/mcs.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/08/mcs.htm)
- Creswell, J. (1998). *Diseño de investigación*. Aproximaciones cualitativas y cuantitativas. EE.UU.: Sage.
- Creswell, J. y Poth, Ch. (2018). *Qualitative Inquiry Research Design. Choosing Among Five Approaches*. EE.UU.: Sage Publications
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2015). *Manual de investigación cualitativa, Vol. IV: Métodos de recolección y análisis de datos*. Buenos Aires, Argentina: Gedisa.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (Eds.) (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. EE.UU.: SAGE Publications.
- Guzmán, F. (2000). Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias. *Demos*, 15, 27-28. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx>.
- Hernández, R. (2007). *Buenas prácticas de gestión escolar. Lecciones desde la evaluación cualitativa del PEC*. México: IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at13/PRE1178861772.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a Ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Argentina: Asociación Trabajo y Sociedad, Centro de Estudios de la Mujer y Piette de Conicet.
- Husserl, E. (1945). *Phanomenologie, philosophy*. Halle.
- INMUJERES. (2017). *Instituto Nacional de las Mujeres. Acciones y programas. Modelo de equidad de género*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>.

# Referencias

- INMUJERES. (2015). *Instituto Nacional de las Mujeres. Organizaciones certificadas en el Modelo de Equidad de Género con vigencia hasta el 31 de diciembre 2015*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>.
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo, ayer y hoy; una aproximación al tema*. Buenos Aires, Argentina: Dunken.
- Kanter, R. (1997). *On the Frontiers of Management*. Boston y Nueva York, EE.UU.: Harvard Business Press; Basic Books.
- Marx, K. y Engels, F. (2000). *Manifiesto comunista* (8ª Ed.) México: Paidós.
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa* (5a Ed.). Madrid, España: Pearson.
- MEG. (2015). *Modelo de equidad de género*. Recuperado de [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)
- Morse, J. (1995). *The Significance of Saturation. Qualitative Health* (5a Ed.). Thousand Oaks, EE.UU: Sage.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks, EE.UU.: Sage.
- Murillo, J. (2009). Metodología de investigación avanzada. *Revista tecnológica, información y comunicación*. México.
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación-2015 (NMILND-2015). Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>.
- Patton, M. (2002). *Qualitative Research*. EE.UU.: Gae Sanit Editors.
- Quintana, M. (2011). Realidad del mandato ANUIES vs. INMUJERES, en la equidad de género en instituciones de educación superior (Caso La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo). En *19 Ciencias Empresariales*. Revista del Claustro de Profesores de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, enero-diciembre 2011, 48-59.
- Macías, M. y González L. (2015). Entre despidos y la certificación MEG. Violencia de género en instituciones de educación superior tecnológica. En *Encuentro Nacional sobre Violencia de Género. Por una Cultura de la Paz*. México: Universidad de Guanajuato.
- Roldán, M. (2000). *Crecimiento neoliberal, construcción de regiones y organización del trabajo. implicaciones para el desarrollo*. Buenos Aires, Argentina: FLACSO.
- Smith, S. (2013). *Marxismo, comunismo y liberación de la mujer*. EE.UU.: Socialist Worker Editors.

- Tamayo, Y. y Tamayo, M. (1998). *Proceso de investigación científica*. México: Noriega Editores.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación*. España: Paidós.
- Vogel, L. (2005). Marxist-Feminist Thought Today. *Science and Society*, 69.